

Aspectos psicosociales del compromiso organizacional: análisis del modelo multidimensional de Virtanen desde la teoría de las representaciones sociales de Moscovici

Psychosocial aspects of organizational commitment: an analysis of the Virtanen's multidimensional model on the basis of Moscovici's social representations theory

Cerrato Allende, J. y Royo González, J.
Universidad del País Vasco/E.H.U

RESUMEN

Se propone un modelo teórico integrativo para profundizar en el estudio de los factores culturales, sociales y psicosociales que influyen el compromiso organizacional junto con los factores de tipo individual y organizacional. Para ello se utilizan como herramientas metodológicas y conceptuales la Teoría de las Representaciones Sociales de Moscovici y el Modelo de compromiso organizacional de Virtanen, desde el que se realiza una conceptualización multidimensional del compromiso como un elemento constitutivo de la cultura organizacional. Tomando en consideración las dimensiones relativas al *focus*, las *bases* y los *antecedentes* del compromiso propugnadas por este modelo se trata de argumentar cómo los *contenidos* de las representaciones sociales del trabajo presentes en una cultura organizacional concreta pueden determinar, al menos parcialmente, los aspectos culturales, sociales y psicosociales del *focus* del compromiso, y cómo sus *bases* y sus *antecedentes* serían correlativos respectivamente a los procesos de *anclaje psicosocial* y *sociológico* de dichos *contenidos*. Finalmente se realiza una tentativa de aplicación de este modelo propuesto utilizando para ello diversos estudios cuantitativos y cualitativos sobre las representaciones sociales del trabajo en el País Vasco y Navarra, analizando cómo el contenido de dichas representaciones sociales y la forma en que éste varía en función de criterios de anclaje como el género, la edad o el tipo de vinculación contractual, pueden ser aplicados mediante el modelo de Virtanen para comprender y mejorar el compromiso organizacional en este contexto social concreto.

Palabras clave: Compromiso, representaciones sociales, cultura, organización, trabajo.

ABSTRACT

An integrative theoretical model is proposed to improve the analysis of cultural, social, and psychosocial factors influencing organizational commitment in a combined way with other factors such as the individual and organizational ones. To reach this aim Moscovici's Social Representation Theory and Virtanen's Organizational Commitment Model have been used as theoretical and methodological tools. In the Virtanen Model organizational commitment is considered as multidimensional and constitutive of organizational culture. Taken on account the dimensions of foci, bases and antecedents of organizational commitment the relation between them and the content of social representations of work existing in a specific organizational culture could determine, at least partially, the cultural, social and psychosocial aspects of the organizational commitment foci, as well as the bases and antecedents could be determined respectively by the psychosocial and sociological anchorage processes of this social representational content. Finally, an attempt of application of this theoretical model is made on the basis of the evidence show for different quantitative and qualitative studies on social representations of work in the specific social context of Basque Country and Navarra (Spain): by analysing how the content of this social representations and his variations according to the sociological and psychosocial anchorage criteria, such as gender, age or kind of job contract, might be applied by means of Virtanen's model to describe and improve the psychosocial aspects of organizational commitment.

Key words: organization, commitment, culture, social representations, work

Correspondencia: Francisco Javier Cerrano Allende. E-mail: franciscojavier.cerrato@ehu.es

INTRODUCCIÓN

Cultura, clima y compromiso organizacional

Las organizaciones son entidades psicosociales con un carácter *institucional* construido a través de un proceso de internalización y legitimación simbólica de su estructura por parte de los miembros que la componen (Powell y DiMaggio, 1991). La organización no es una entidad pasiva o una mera estructura racional sino que es un sistema de interacciones en el que los significados atribuidos por las personas a los procesos que tienen lugar en ella son de capital importancia. Esta elaboración de los procesos y la estructura organizacional por parte de los trabajadores nos conduce inevitablemente a los conceptos de cultura y clima organizacional, así como al concepto de compromiso organizacional como eje en torno al cual se articulan las necesidades del trabajador con los requerimientos de la empresa, determinando todo ello las peculiaridades del comportamiento laboral.

El compromiso organizacional tradicionalmente ha sido entendido como un estado psicológico del individuo, como un atributo del pensamiento y del comportamiento individual (Meyer y Allen, 1997). Sin embargo, el compromiso organizacional se genera en el contexto de un proceso de socialización en la empresa (Vega Rodríguez y Garrido Martín, 1998), por lo que en realidad se trata de un compromiso social. En adición a esto, Virtanen (2000) señala que el compromiso organizacional es un compromiso social en un triple sentido: en primer lugar, la organización necesita influenciar el compromiso organizacional de sus miembros en función de sus objetivos; en segundo lugar el compromiso es algo visible y comprensible para los demás miembros de la organización; en tercer lugar, la gestión del compromiso organizacional implica la búsqueda de la integración de los diferentes compromisos individuales de los trabajadores en relación a algún criterio de homogeneidad y simetría para fomentar la cohesión dentro de la organización a nivel de cultura y clima organizacional.

En este sentido Virtanen plantea la tesis de que el compromiso organizacional funciona como *constituyente de la cultura organizacional* y a la vez como *instrumento de clima organizacional*. Para ello se basa en la distinción realizada por Denison (1996) entre cultura y clima organizacional. Para este último autor los estudios de cultura y clima examinan los mismos fenómenos organizacionales aunque desde diferentes perspectivas, de modo que la diferencia central entre cultura y clima radica en la base teórica que las sustenta: la cultura organizacional se basa en los significados sociales inherentes compartidos por todos los miembros de la

organización y, por tanto, tiene un carácter holístico, encuadrándose tal perspectiva a la corriente socioconstruccionista de la psicología social (Gergen, 1985), otro ejemplo de los cual es la Teoría de las Representaciones Sociales (Moscovici, 1981). El socioconstruccionismo no separa al individuo de su ambiente social, no realiza un corte radical entre sujeto y objeto: la cultura organizacional es tanto el medio en que se da la interacción social como la consecuencia de tal interacción.

El concepto de clima organizacional, por contra, está basado en las percepciones individuales de los miembros de la organización acerca de diferentes aspectos de la misma, pero que no necesariamente son compartidas. Los estudios sobre clima están basados en la *Teoría del Campo* de Kurt Lewin, que es una teoría sobre la percepción, en la que se asume que la persona es distinta del ambiente del contexto social que percibe y en el que se desenvuelve. En consecuencia, el clima organizacional estaría creado por los mandos de la organización, pero los trabajadores no crearían tal clima sino que “trabajarían” dentro de él.

Una consecuencia de esta diferencia es que el clima es considerado como algo con un carácter manifiesto, “palpable”, mientras que la cultura tiene un carácter más autónomo que el clima, incluso constitutiva de la organización e inherente a ella y, por tanto, de carácter implícito y latente, lo que, tal y como hemos mencionado anteriormente, estaría relacionado a la organización como un sistema carácter institucional (Powell y Di Maggio, 1990) construido sobre la base de las interacciones entre todos los miembros de la organización.

El desarrollo del compromiso mediante la gestión de la cultura organizacional

Al margen de que la relación del clima y la cultura con el compromiso sea interna o externa, el compromiso no puede ser creado directamente ya que se refiere a un “estado psicosocial” del individuo (Virtanen, 2000, p. 349). Sin embargo, esta distinción entre cultura y clima organizacional es de particular importancia a la hora de realizar intervenciones para mejorar el compromiso organizacional bien a nivel de sus aspectos manifiestos, a través de la gestión del clima organizacional, bien a nivel de sus aspectos latentes o implícitos, a través de la gestión de la cultura. Para ello Virtanen utiliza una concepción multidimensional del compromiso organizacional distinguiendo siete dimensiones del mismo: Locus, bases, focus, fuentes, antecedentes y consecuencias (Tabla 1).

- El locus representa el objeto de compromiso, aquello respecto a lo cual

el trabajador se compromete y que puede pertenecer básicamente a dos esferas: una *idea* o valor presente formalmente en la organización (ej. la “igualdad de género” o la “sostenibilidad medioambiental”), o un *agente* bien se refiera esta a una persona (ej. un mando, un compañero, etc.) o una estructura formal (ej. un departamento o área de la organización).

- Las *bases* del compromiso se refieren, según Virtanen, a los aspectos racionales y *no* racionales del compromiso que mantienen unido al individuo con la organización: los aspectos racionales serían: a) el conjunto de obligaciones que la organización impone y que el trabajador secundará en mayor o menor grado según su compromiso, b) la *utilidad* que la organización tenga para el individuo, es decir, en que medida el individuo a través de la organización alcanzará ciertas metas que responden a sus intereses; los aspectos *no* racionales serían de tipo afectivo y estarían constituidos por el conjunto de emociones que la organización despierta en el individuo favoreciendo el compromiso cuanto más positivas sean.
- El *focus* del compromiso es el contenido del mismo desde el punto de vista de la forma y el sentido que adopta ante nosotros y que puede ser de tipo moral, legal, económico, político o, incluso estético y que está relacionado con la forma en que vemos el mundo y con lo que es considerado como normativamente adecuado o no en determinado contexto cultural o social, más allá de los límites de la propia organización.
- La *fuerza* : la base sobre la que diferentes objetos, locus, bases y foco de compromiso son generados. Existen muchas posibilidades: educación, formación, estilos de liderazgo y sistemas de gestión, instituciones, clase social, cultura, civilización. Es la responsable de los diferentes contenidos del compromiso, tal como, por ejemplo, la igualdad de género como un objeto potencial de compromiso.
- Los *antecedentes del compromiso*: por ejemplo edad, género, forma de vinculación contractual, autonomía del puesto o ambigüedad de rol pueden ser entendidos como variables intervinientes que canalizan la ocurrencia y la fuerza de diferentes compromisos. Por último,
- Las *consecuencias* del compromiso influyen en las peculiaridades del comportamiento laboral: rendimiento, abandono, características normativas de la conducta organizacional, sacrificio, persistencia, puntualidad, absentismo, etc.

De especial relevancia son las dimensiones referentes a las bases y el focus, ya que en estas dimensiones es en torno a las que se articulan el compromiso y la cultura organizacional, teniendo en cuenta para ello cuales son sus fuentes y sus antecedentes, en función de los cuales el compromiso estará determinado por múltiples factores de naturaleza personal, grupal, organizacional, social o cultural, cada uno de los cuales afecta a diferentes facetas del compromiso actuando como *catalizadores* a través de los que éste se puede potenciar.

Tabla 1

<i>Fuentes del compromiso</i>	<i>Antecedentes del compromiso</i>	<i>Locus del compromiso</i>	<i>Objeto del compromiso</i>	<i>Bases del compromiso</i>	<i>Focus del compromiso</i>	<i>Consecuencias del compromiso</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Clase social • Familia • Instituciones • Formación • Liderazgo • Contexto cultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Capacidad • Antigüedad • Salario • Contrato • Puesto • Autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> • Idea → • Agente → 	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Objetivos • Principios • Políticas • Departamento • Equipo • Manager • Compañero • Profesión • Organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Utilidad • Emociones 	<ul style="list-style-type: none"> • Moral • Legal • Económico • Político 	<ul style="list-style-type: none"> • Abandono • Desempeño • Sacrificio • Preocupación • Persistencia • Esfuerzo • Presencia • Quejas

Fuente: Virtanen (2000)

Las bases del compromiso, para Virtanen, estarían conformadas tanto por las emociones que el trabajador experimenta en el seno de la organización como por las obligaciones que le impone y lo que obtiene de ella (*utilidad*), y su manifestación a nivel de clima sería distinta que a nivel de cultura organizacional.

La manifestación de las emociones, obligaciones y utilidades como bases del compromiso en el clima organizacional se referiría respectivamente a los *deseos* del trabajador, las *normas* de la organización a las que se ha de adherir y las *estrategias* que implementa para conseguir determinados beneficios.

La traducción de estas tres bases del compromiso en la cultura organizacional se correspondería respectivamente con la *identidad social* del trabajador o forma en que la pertenencia a esa organización contribuye a la definición de su identidad y autoestima; la *normalización* o conjunto de normas implícitas que nadie cuestiona explícitamente y que tienen un

determina el comportamiento los miembros de la organización sin hacerse evidentes; y la *estructura de intereses* referida al grado en que las estructuras de la organización contribuyen a las metas individuales de sus miembros.

De este modelo multidimensional del compromiso se deriva una forma de gestión del compromiso mediante la regulación del clima y la cultura organizacional y, para ello, se ha de tener en cuenta las formas que adoptan las bases del compromiso: estas formas serían latentes si nos centramos en la cultura, pero manifiestas si nos centramos en el clima.

Compromiso organizacional, cultura organizacional y representaciones sociales

La investigación existente sobre compromiso organizacional no aborda las bases y el foco del compromiso tal y como son entendidos por Virtanen, sino que tradicionalmente se ha venido centrando en el estudio de algunos objetos de compromiso, personas o valores, sin vincular para nada el compromiso con la cultura organizacional, utilizando en su gran mayoría metodologías cuantitativas (Virtanen, 2000).

En este sentido la teoría de las representaciones sociales podría ser utilizada para cubrir esta carencia de estudios de tipo más descriptivo y fenomenológico del compromiso organizacional ya que es una perspectiva interpretativa en la que necesariamente se han de tomar en consideración los elementos del contexto social en el seno de los cuales los individuos elaboran los significados que otorgan sentido a sus prácticas sociales y a sus experiencias cotidianas (Moscovici, 1981) En el ámbito laboral las representaciones sociales en relación al trabajo, o a cualquier aspecto relacionado con él, que sus miembros comparten como miembros de la sociedad y de grupos determinados, así como aquellas que se irán generando en el seno de la organización sobre la base de las interacciones cotidianas, darán lugar a la construcción de una cultura organizacional específica que, como tal, habrá de afectar al compromiso organizacional y, obviamente, al comportamiento laboral. Las representaciones sociales afectarían en mayor o menor medida al compromiso organizacional, entendido desde el modelo de Virtanen, tanto a sus fuentes y focus como a sus bases y antecedentes.

La aproximación socioconstruccionista al concepto de cultura organizacional que utiliza Virtanen, entendiendo ésta como algo inherente a la propia organización y coincide con la fundamentación epistemológica de la teoría de las representaciones sociales pues, tal y como señala Moscovici (1981, 1982), esta es una perspectiva de la psicología social que también sienta sus bases en el socioconstruccionismo y, por tanto, implica

una aproximación interpretativa y descriptiva del comportamiento social y, por ende, del compromiso organizacional (Cerrato y Palmonari, 2007). Para abordar de forma adecuada el contenido de las bases y el focus del compromiso como elementos que determinan el motivo del mismo, así como las fuentes que los determinan, los antecedentes que los hacen variar y las consecuencias que da lugar, son también necesarios estudios cualitativos o descriptivos, como ya hemos mencionado, y ello puede darse desde el punto de vista de la teoría de las representaciones sociales a través de la *articulación entre los contenidos de las representaciones sociales del trabajo y ciertos factores de anclaje social de dichos contenidos*.

Las representaciones sociales pueden actuar en la cultura organizacional a diferentes niveles de generalidad. A este respecto Correia (1998; en Ayestarán 2007) retoma la diferenciación tripartita realizada por Moscovici (1988) entre representaciones sociales *hegemónicas*, *polémicas* y *emancipadas*, que se refieren a diferentes formas de conocimiento compartido que podemos encontrar en toda cultura organizacional a diferentes niveles de generalidad y determinadas por aspectos más culturales, históricos y sociales de amplio espectro en el caso de las *hegemónicas*, más grupales y contextuales en caso de las *emancipadas* y las *polémicas*.

Las representaciones sociales hegemónicas se corresponden con las *representaciones colectivas* de Durkheim (Moscovici, 1981; Cerrato y Villarreal, 2007): en el caso de las organizaciones nos estaríamos refiriendo a representaciones compartidas por los individuos de una organización muy estructurada pero que no han sido producidas directamente por las personas que forman parte de la mismas, sino que reproducen las que existen en el marco cultural y social en el que se ubica la organización y que impone a sus miembros de forma coercitiva y jerarquizada una determinada forma de interpretar la realidad cotidiana y de resolver los problemas en el seno de la organización. Sobre la base de estas representaciones hegemónicas se pueden generar distintas representaciones sociales más específicas siguiendo determinados procesos de anclaje de tipo grupal, dando lugar a representaciones sociales específicas propias de grupos reflexivos en el que sus miembros tienen interacción directa y se diferencian de las de otro grupo en el seno de la organización: son las representaciones *emancipadas*, que pueden variar según determinados criterios de anclaje organizacional o sociodemográfico como la categoría profesional, el puesto de trabajo, la edad, el género, etc., o de tipo ideológico o valorativo. Cuando estas representaciones emancipadas propias de cada grupo son incompatibles entonces estamos hablando de representaciones sociales *polémicas* las cuales se encuentran detrás de muchos conflictos intergrupales en el seno de las organizaciones (Correia, 1998).

En cuanto a la relación entre la *fuerza* del compromiso organizacional y las representaciones sociales del trabajo, para Virtanen (2000, p. 344) la fuerza del compromiso estaría constituida por el conjunto de elementos básicos que dan lugar a todo el rango posible de objetos, locus, bases y focus del compromiso. Parte de este conjunto de elementos estaría generado por aspectos institucionales y culturales que dan sentido a ciertos elementos de compromiso, es decir, con las representaciones sociales de tipo *hegemónico* (Moscovici, 1988) que, en relación al trabajo estarían constituidas por el sustrato cultural compartido de forma homogénea por todos los miembros de una sociedad y que han dado lugar al conjunto de creencias básicas y comúnmente aceptadas sobre el trabajo transmitidas en el proceso de socialización.

En relación al focus y las bases del compromiso, además de estar éstos determinados tanto por aspectos estructurales de la organización, sus estilos de gestión y sus objetivos, como por aspectos relacionados con los propios trabajadores a nivel individual y grupal, también se han de tener en cuenta aspectos relativos a la sociedad y la cultura en la que la organización se haya inmersa. Desde el punto de vista de los contenidos y del proceso de anclaje de las representaciones sociales existentes en torno al trabajo, los aspectos sociales y culturales del trabajo característicos de una sociedad habrán de manifestarse en el contenido de las representaciones sociales de los trabajadores de una organización en función de determinados criterios que organizarían su variación (anclaje) y que serán inherentes a su cultura organizacional : estos contenidos representacionales presentes en la cultura de la organización afectarían a lo que podríamos denominar como el aspecto o componente PSICOSOCIAL del focus y de las bases del compromiso organizacional , y esos criterios de anclaje podrían ser entendidos como los antecedentes del compromiso organizacional, utilizando la terminología de Virtanen.

A nivel de bases, la vinculación entre representaciones sociales del trabajo y compromiso organizacional se daría a nivel de manifestación latente del mismo en la cultura organizacional, siendo el clima como tal una manifestación “visualizada” de dichas representaciones sociales a través del compromiso. La manifestación de las tres bases del compromiso a nivel de cultura organizacional, ya mencionados en el punto 2, tal como la identidad social del trabajador, el conjunto de normas implícitas de la organización y la estructura de intereses de los miembros de la organización respecto a aquello que ésta les ofrece (o no) son aspectos que podemos abordar mediante el estudio de las representaciones sociales vinculadas al significado del trabajo existentes entre los miembros de una organización. En este sentido, las representaciones sociales serían constitutivas de ciertos aspectos del compromiso, sobre todo en relación a los elementos culturales y psicosociales de sus fuentes, focus, bases y

antecedentes y, por tanto, también de la cultura organizacional.

La Teoría de las Representaciones Sociales constituye a este respecto una herramienta conceptual y metodológica para comprender y potenciar adecuadamente el compromiso organizacional mediante el conocimiento de su sustrato sociocultural y de las dinámicas sociales, grupales y organizacionales a que está sujeto desde un punto de vista psicosocial. Tal y como señala Virtanen, el compromiso es *constitutivo* de la cultura organizacional, pero del mismo modo el compromiso está, en parte, determinado en sus aspectos psicosociales por las representaciones sociales (Figura 1).

Figura 1. Las representaciones sociales como determinantes del compromiso y de la cultura organizacional.



Las representaciones sociales como determinantes psicosociales del focus, las bases y los antecedentes del compromiso organizacional

Para conectar desde un punto de vista analítico la teoría de las representaciones sociales de Moscovici con el modelo de compromiso organizacional de Virtanen hemos de partir de la distinción realizada por Moscovici entre contenidos y procesos de las representaciones sociales y procesos anclaje (Moscovici, 1976, 1984; Cerrato y Villarreal, 2007), y las antes mencionadas dimensiones del focus, las bases y los antecedentes del compromiso organizacional. Para ello nos parece adecuado tomar como referencia la conceptualización que Doise (1986) realiza de las representaciones sociales como “...*principios generadores de tomas de*

postura anclados en criterios socio-categoriales específicos...” (p. 85), conceptualización que constituye una especificación de la definición que Moscovici realizó de dicho concepto en 1963 como “...la elaboración de un objeto social por parte de una comunidad (o de un grupo) con el objeto de comportarse y comunicar...” (p.251).

- Focus (psicosocial) del compromiso organizacional y contenidos de las Representaciones sociales del trabajo

Existe una afinidad entre lo que Moscovici denomina *contenido* de las representaciones sociales y el focus del compromiso organizacional del que habla Virtanen. El contenido de las representaciones sociales está determinado, además de por la experiencia, por a) el fondo cultural común a todos los miembros de la sociedad y que define la forma en que percibimos la realidad, como son las condiciones económicas, sociales e históricas, así como los valores y sistemas de creencias e ideologías; b) los procesos de comunicación social, tanto de masas como interpersonal (Cerrato y Villarreal, 2007; Ibáñez, 1988). Por su parte, el focus del compromiso organizacional puede estar vinculado de muchas maneras a las instituciones sociales pues éstas, a través del proceso de socialización, determinan la manera en que vemos el mundo y definimos la realidad, y pueden de este modo determinar el compromiso. Como vemos, existe una afinidad entre este aspecto social del focus del compromiso y las representaciones sociales: las representaciones sociales serían uno de los factores constitutivos del focus del compromiso o, como mínimo, de su dimensión psicosocial. El focus, junto con las *bases*, constituye el *motivo* del compromiso tal y como es experimentado por una persona en una organización (Virtanen, 2000). Este contenido psicosocial del focus del compromiso, que estaría determinado por el contenido de representaciones sociales relevantes en una organización determinada inmersa en determinada sociedad, coexistiría con otros contenidos determinados por otros antecedentes de tipo ambiental inmediato o personales del trabajador (Vega Rodríguez y Garrido Martín, 1998) que, a su vez, estarían relacionados con aspectos concretos de la organización de tipo individual (ej. personalidad o intereses), grupal (ej. relaciones formales e informales, existencia o no de grupos de trabajo, etc.) y organizacionales como el estilo de gestión o el tipo de organización y que, como tal, actúan simultáneamente tanto de criterios de anclaje de las representaciones sociales del trabajo como de antecedentes que pueden hacer variar el contenido del compromiso.

El focus puede estar vehiculado a través de los objetivos y valores de la organización ya que éstos pueden constituirse en motivos de

compromiso relevantes para diferentes grupos sociales a los que sus miembros pueden pertenecer (Reichers, 1985), como, por ejemplo, incorporar como política de la organización la “igualdad de género”. Para cada *objeto* de compromiso pueden existir varios *focus* de compromiso. En este sentido, conocer el contenido de las representaciones sociales existentes entre los miembros de una organización sobre ciertos aspectos y objetos de la realidad social que resultan relevantes para la organización, por ejemplo acerca de lo que “se entiende” o “qué es” trabajar y qué sentido tiene, puede ser de suma importancia para gestionar el compromiso organizacional de los trabajadores a través de su vertiente psicosocial (Cerrato y Villarreal, 2007).

- Antecedentes del compromiso organizacional y anclaje sociológico de las representaciones sociales.

En segundo lugar, la analogía entre contenido de las representaciones sociales y *focus* del compromiso organizacional puede ser complementada con la existente entre anclaje sociológico y psicosocial (Doise, 1992) de las representaciones sociales y lo que Virtanen denomina como antecedentes del compromiso organizacional. El *anclaje sociológico* se refiere a la relación entre las representaciones sociales y las pertenencias o posiciones sociales ocupadas por los individuos tal como determinados criterios sociodemográficos. En relación al mundo laboral y, concretamente al compromiso organizacional, existen criterios de anclaje relevantes tales como el género, la edad o ciertos aspectos sociolaborales u organizacionales como la profesión, la antigüedad, el puesto o el tipo de contrato. De este modo contenidos representacionales diferentes estarán anclados en posiciones sociales también diferentes.

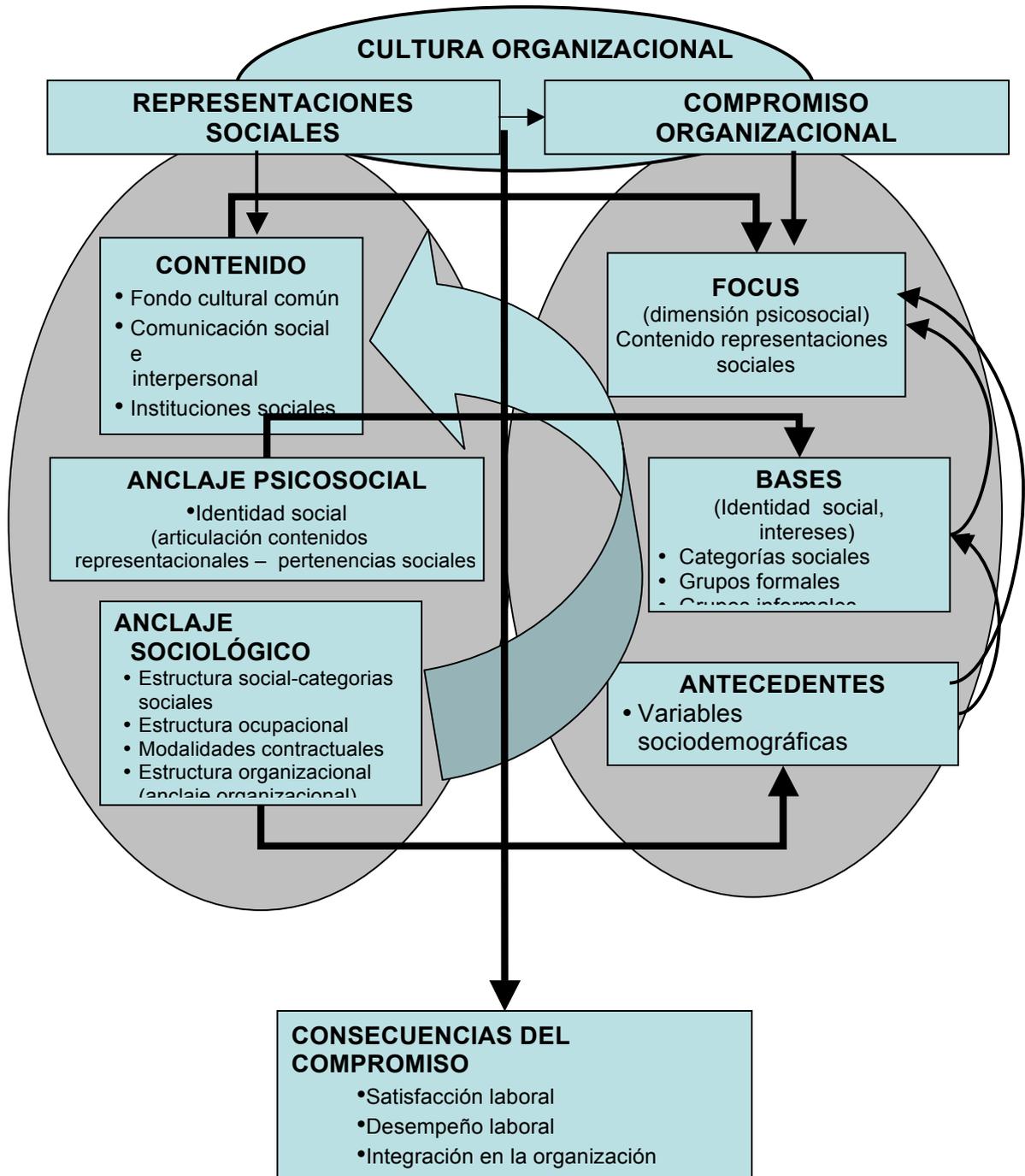
Esta forma de anclaje tiene su equivalente a nivel del compromiso organizacional en lo que Virtanen denomina antecedentes del compromiso: variables intervinientes que canalizan la ocurrencia y la fuerza de diferentes compromisos en el seno de una organización. El mecanismo del anclaje social y cultural de las representaciones sociales nos lleva a relacionar éstas últimas con la cultura organizacional (Ayestarán, 2007). El anclaje de los elementos de las representaciones sociales de objetos tales como la “empresa” o el “trabajo” nos conduce al desarrollo de los diferentes tipos de cultura organizacional y, por tanto, a diferencias en el compromiso organizacional.

- Bases del compromiso organizacional y anclaje psicosocial de las representaciones sociales

El puente entre el anclaje sociológico de las representaciones sociales y el aspecto psicosocial del compromiso organizacional es el *anclaje psicosocial* de la representación, que vincula los contenidos representacionales con la identidad social del trabajador, considerada por Virtanen una manifestación de las bases del compromiso a nivel de cultura organizacional. Este anclaje psicosocial da lugar a la actualización de las representaciones sociales bajo la forma de un compromiso organizacional concreto. La articulación entre representaciones sociales e identidad social permite a los individuos que forman parte de un grupo actuar y entender la realidad del contexto social de forma coherente con las normas que mantienen al grupo cohesionado, existiendo algunos estudios que demuestran tal articulación (Arrospide, Cerrato y Luna, 2007). En el contexto organizacional, el anclaje psicosocial de las representaciones sociales activaría a nivel individual determinados aspectos del focus del compromiso organizacional en función de la forma en que se articulan la estructura normativa de la organización, por una parte, y los intereses de los trabajadores (respecto a los cuales la organización puede ser un medio) como sujetos perteneciente a determinadas categorías sociales (género, edad, ideología, etc.) u organizacionales (puesto, tipo de contrato, etc.) con una identidad social concreta, por otra, generándose una cultura organizacional determinada.

En la Figura 2 está representado gráficamente este modelo conceptual entre representaciones sociales y compromiso organizacional. Tal y como podemos observar en ella, ciertas dimensiones de las representaciones sociales que se actualizan en la cultura organizacional influyen en los aspectos psicosociales, culturales y grupales de ciertas dimensiones del compromiso organizacional: el contenido, el anclaje psicosocial y el anclaje sociológico influyen respectivamente sobre los aspectos psicosociales del focus del compromiso (las bases existentes de forma latente en la cultura: identidad social y estructura de intereses) y los antecedentes del mismo (básicamente características sociodemográficas y posición en la estructura de la organización)

Figura 2. Las representaciones sociales como determinantes del Focus, las Bases y los Antecedentes del Compromiso Organizacional (Modelo de Virtanen, 2000).



A modo de ejemplo: representaciones sociales del trabajo y compromiso organizacional en el País Vasco y Navarra.

Existen algunos estudios sobre las representaciones sociales y los significados del trabajo entre la población del País Vasco y Navarra cuyos resultados podemos utilizar para delimitar los contenidos del focus psicosocial, las bases y los antecedentes del compromiso organizacional en este contexto cultural y sociodemográfico concreto, con el fin de ilustrar la relación entre representaciones sociales y compromiso organizacional tal y como se ha argumentado en los anteriores apartados.

Situándonos en el nivel de análisis psicosocial de la conducta organizacional uno de los elementos indispensables para la facilitación del compromiso organizacional es el conocimiento y la descripción sistemática de lo significados, actitudes y creencias que los trabajadores tienen respecto al trabajo en general (focus del compromiso), así como la afinidad entre su identidad social y sus intereses (bases del compromiso) con las normas implícitas de la cultura organizacional a la que pertenece. Igualmente es indispensable el análisis de los antecedentes de las bases y el focus del compromiso en función de la variación del contenido de dichas representaciones sociales en función de determinados criterios sociodemográficos de anclaje, como la edad y el sexo, u organizacionales como el tipo de contrato.

De la cultura tradicional del trabajo a las representaciones sociales del trabajo: el sustrato cultural de las representaciones sociales (hegemónicas) del trabajo como fuente psicosocial de las bases y el focus del compromiso organizacional.

Las representaciones sociales del trabajo hacen referencia al conjunto de significados, actitudes y patrones de comportamiento específicos en relación al trabajo determinados social y culturalmente y, como tal, su análisis debe de tomar como punto de partida tanto la cultura tradicional del trabajo como el paso de ésta a la sociedad industrial que abarca desde el tercer cuarto del siglo XIX hasta el tercer cuarto del XX, y de ésta a un tipo de sociedad *posindustrial* (Touraine, 1969) cuyo advenimiento comienza a finales de los años sesenta y que hoy en día constituye el tipo de sociedad característica de los principales estados occidentales.

En este apartado se describirán algunos de los contenidos culturales tradicionales existentes en torno al trabajo en el País Vasco y Navarra tal y como han sido evidenciados por algunos estudios y que constituyen el sustrato sociológico sobre el que se fundamentan las representaciones sociales hegemónicas existentes en torno al trabajo en el conjunto de la sociedad vasca y navarra. Sobre la base de este sustrato cultural se han ido generando diferentes posicionamientos y significados del trabajo en la

sociedad actual que han dado lugar a representaciones sociales emancipadas y polémicas específicas de grupos determinados y que, a través de su manifestación en la cultura organizacional, habrán de influir en el compromiso organizacional de las personas en el contexto laboral.

- *El trabajo en las sociedades tradicional y el inicio de la era industrial*

En relación al País Vasco los trabajos que han tratado de analizar la existencia de una cultura del trabajo específica de los vascos en las sociedades *tradicional* y *urbana-industrial* se basan en la utilización de metodologías cualitativas. Algunos de estos trabajos se focalizan en el comportamiento económico del hombre tradicional vasco ligado a la familia y la vida en el caserío (Echeberría Monteberría, 1986), lo que se vincula con el *cooperativismo* como forma empresarial y con el papel de la mujer en la economía vasca; mientras que otros se centran en el análisis de la ética religiosa del trabajo y el ahorro en la burguesía vasca que protagonizó el desarrollo industrial de Vizcaya y Guipúzcoa desde el siglo XVII hasta principios del XX (Azaola, 1997; Uriarte, 1977; Caro Baroja, 1971, 1990), estableciéndose una analogía con la vinculación entre el desarrollo económico de los países protestantes y la ética protestante del trabajo. Estos elementos formarían parte del fondo cultural común existente en torno al trabajo transmitido en proceso de socialización, es decir, forman parte de las representaciones sociales *hegemónicas* (Moscovici, 1988) sobre el trabajo en este contexto sociocultural concreto.

- *El trabajo en las sociedades industrial y posindustrial: de la cultura tradicional del trabajo a las representaciones sociales (emancipadas y polémicas) del trabajo en el País Vasco y Navarra: los aspectos psicosociales del compromiso organizacional.*

Lógicamente, la pluralidad actual de las formas de trabajo en la sociedad posindustrial y su papel relativo como agente de socialización, ahora en competencia con otras dimensiones de la vida social como la familia, el ocio y el consumo en general (Cerrato et al, 2003), junto con la inmigración que recibió el País Vasco en la época del desarrollismo industrial que tuvo lugar en todo el Estado desde finales de los 50 hasta el final de la dictadura (Martín; Martínez Shaw y Tusell, 1998), obligan a relativizar la cultura vasca del trabajo en su doble vertiente relativa a la ética religiosa del trabajo en la burguesía industrial vasca y al comportamiento económico del hombre tradicional.

La transición que se ha dado en el mundo occidental de un tipo de sociedad industrial a una sociedad posindustrial con los cambios en el mundo de la economía y del trabajo y en la identidad de las personas que

ello ha implicado, hace que actualmente sea más adecuado hablar de una pluralidad de representaciones sociales del trabajo entre los vascos que de una cultura vasca del trabajo.

En la actualidad el cambio y la heterogeneidad constituyen la esencia de la sociedad posmoderna (Lyotard, 1986), líquida (Vauman, 2004), del capitalismo multinacional (Jameson, 2001), de la información (Castells, 1996-2000) o como queramos llamarla, que desemboca en el nuevo paradigma de la *mundialización* (2005), por lo que en vez de una cultura del trabajo común a todos los individuos de determinada sociedad parece más adecuado hablar de distintas representaciones sociales del trabajo que convivirían en la memoria colectiva con ciertos elementos de una antigua cultura del trabajo en la que se superponen aspectos propios de la época industrial y aspectos propios de las formas tradicionales del trabajo y de la vida del hombre preindustrial.

En relación a este contexto socioeconómico actual a continuación trataremos de vincular los resultados de tres estudios sobre representaciones sociales del trabajo y valores laborales realizados en el contexto de la población del País Vasco y Navarra con el modelo de compromiso organizacional propuesto por Virtanen (2000). Concretamente estos estudios son:

- Un estudio sobre representaciones sociales del trabajo realizado sobre una muestra de 584 sujetos representativa de la población de Vizcaya (Cerrato et al., 2003) con un error muestral de $\pm 4,3\%$ a un nivel de confianza del 95,5%.
- Los resultados correspondientes a la población vasca y navarra relativos a los valores laborales y significados del trabajo de la tercera Aplicación de la Encuesta Mundial de Valores (Elzo, 2002), representativos de ambas poblaciones con un error muestral de $\pm 5,77\%$ para la población navarra y de $\pm 3,33\%$ para la población vasca, a un nivel de confianza del 95,5%.

Los resultados de estos estudios nos proporcionan información sobre las representaciones sociales, significados y valores relativos al trabajo existentes en el País Vasco y en Navarra cuyo sustrato sociológico (o *representaciones sociales hegemónicas*) hemos descrito anteriormente. Tal y como hemos argumentado en los anteriores apartados, estos contenidos específicos pueden ser considerados como aspectos psicosociales del focus y las bases de dicho compromiso organizacional. A su vez, desde este punto de vista, la edad, el género o el tipo de vinculación con la empresa serían criterios de anclaje psicosocial de las representaciones sociales del trabajo de gran relevancia para comportamiento laboral, tal y como hemos señalado en el apartado 4, en función de los cuales estos contenidos

representacionales pueden variar, actuando de esta manera como antecedentes que modulan a nivel psicosocial las bases y el focus del compromiso. Se trataría de representaciones sociales *emancipadas*, diferentes de unos grupos a otros, y que incluso podrían entrar en conflicto al reflejar contenidos incompatibles en relación a diferentes formas de entender el trabajo (representaciones sociales *polémicas*) dentro de cada organización.

Estos aspectos psicosociales del focus y las bases compromiso organizacional entrarán en interacción con otros aspectos relacionados con antecedentes ambientales inmediatos de las organizaciones y con las características psicológicas personales y actitudinales propias de cada trabajador (Vega Rodríguez y Garrido Martín, 1998).

En general, estos estudios indican que en la sociedad vasca y Navarra posindustrial el contenido de las representaciones sociales del trabajo es muy complejo y que existe una imagen muy difusa o heterogénea de lo que se entiende por trabajo, por lo que estos aspectos del focus y las bases del compromiso organizacional también serán muy heterogéneos. A partir de estos resultados y aplicando el modelo de compromiso organizacional de Virtanen, podemos diferenciar ciertos elementos psicosociales relevantes para el compromiso organizacional a nivel de su contenido (focus del compromiso) y de la relevancia de este para la identidad social del trabajador y sus intereses, que pueden coincidir o no con la estructura normativa de la organización a nivel de cultura organizacional (bases del compromiso).

La necesidad de promover el compromiso en el trabajo no sólo para favorecer la eficacia organizacional sino también el bienestar de las personas es bastante obvia si tenemos en cuenta que en cuanto a la importancia otorgada al trabajo en el País Vasco y Navarra en relación con otros ámbitos de la vida (Tabla 2), la familia parece ser el ámbito más importante con una media de 3.84 sobre 5, encontrándose a continuación el trabajo y los amigos (3.54 y 3.50 respectivamente), y considerándose bastante menos importante el ocio (3.39), la política (1.88) y la religión (2.31). Esta tendencia es bastante similar a la existente en el resto de España así como en los principales países europeos y ello nos indica la predisposición favorable hacia el compromiso organizacional en el trabajo, al ser uno de los principales ámbitos en la vida de las personas (Elzo, 2002).

Tabla 2. Comparativa de la importancia media otorgada al trabajo en relación de las distintas dimensiones de la vida en la Comunidad autónoma Vasca y Navarra en relación a los principales países europeos.

	TRABAJO	FAMILIA	AMIGOS	OCIO	POLÍTICA	RELIGIÓN
CAV-Navarra	3.54	3.84	3.50	3.39	1.88	2.31
España	3.56	3.85	3.24	3.09	1.82	2.29
Francia	3.62	3.87	3.43	3.23	2.13	2.17
Italia	3.55	3.88	3.24	3.09	2.18	2.92
Portugal	3.52	3.83	3.18	3.03	1.95	2.95
Grecia	3.52	3.80	3.34	3.28	2.23	2.90
Holanda	3.29	3.72	3.55	3.45	2.60	2.27
Alemania	3.24	3.70	3.38	3.05	2.27	1.94
Suecia	3.87	3.69	3.48	2.60	3.42	2.24
Dinamarca	3.19	3.85	3.49	3.32	2.36	2.06

Fuente: Elzo (2002)

Sin embargo, si analizamos la importancia del trabajo en relación a sus características comparando los datos de 1999 con respecto a los de 1995 vemos que pierden fuerza los aspectos más relacionados con la consideración social del trabajo y el hecho de “que sea respetable”, así como los aspectos de autorrealización tales como “que permita usar la iniciativa” y “ajustado a las capacidades”, pasando a ser importantes para un mayor porcentaje de sujetos los aspectos instrumentales tales como “buenos ingresos” o “seguridad del empleo”, los aspectos que permiten el ocio y el tiempo libre tales como “buen horario” o “buenas vacaciones” y los aspectos de autonomía como “trabajo sin presión”, “con responsabilidad” y “con alta capacidad para la toma de decisiones” y, por último “que sea interesante” (Tabla 3). Por tanto, la promoción del compromiso organizacional debería de seguir esta tendencia en la que se refleja que aunque los aspectos de autorrealización personal son menos importantes, la autonomía en el trabajo, la posibilidad de conciliar trabajo-vida social y familiar y los aspectos económico-instrumentales son más importantes.

Por tanto, para los vascos y navarros el trabajo es una de las parcelas más importantes de su vida y comparte dicha importancia con otras dimensiones de la vida de tales como la familia o los amigos. En consonancia con ello, aumenta la valoración de los aspectos económico-instrumentales, lúdico-sociales y de autonomía en trabajo en detrimento de los aspectos de crecimiento personal, autorrealización y utilidad social (Cerrato et al., 2003). Todos estos aspectos serían elementos que, cuando el

trabajo que desempeña una persona es consistente con ellos, potenciarían el compromiso organizacional del trabajador.

Tabla 3. Implicaciones para el compromiso organizacional de la evolución en la valoración de las características del trabajo entre 1995 y 1999 en la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra (en porcentaje de sujetos).

	% 1995	% 1999	DIFERENCIA	TENDENCIA
Buenos ingresos	70.0	87.7	+7.7	Aumento
No demasiada presión	26.9	50	+23.1	Aumento
Seguridad en el empleo	56.6	79.1	+22.5	Aumento
Trabajo respetable	47.4	39.6	-7.8	Disminución
Buen horario	41.4	70.6	+29.4	Aumento
Usar la iniciativa	47.5	43.5	-4.0	Disminución
Vacaciones	23.8	46.2	+22.4	Aumento
Responsabilidad	31.7	45.6	+13.9	Aumento
Trabajo interesante	55.3	66.4	+11.1	Aumento
Adaptado a las capacidades	68.1	64.4	-3.7	Disminución
Ata capacidad para la toma de decisiones	37.6	42.3	+4.7	Aumento

Fuente: Elzo (2002)

A nivel de organización del trabajo, y en coherencia con el aumento de la importancia de la autonomía en el trabajo, los vascos son los europeos más partidarios de un sistema de trabajo democrático y participativo, evaluando muy negativamente los sistemas de gestión tradicionales basados exclusivamente en el acatamiento de la norma y la jerarquía. En relación al resto de España y a los principales países europeos el porcentaje de sujetos que prefieren colaborar con sus mandos en vez de obedecerles sin más es el más alto, incluyendo al 54.5%. Del mismo modo el porcentaje de los que prefieren obedecer al superior es de los más bajos (28.9%) (Tabla 4). Por ello, la estructura organizacional, aparte de la formula cooperativa, que mejor puede favorecer que el trabajador se identifique con los objetivos y éxitos de la empresa es aquella en la que la organización del trabajo se basa en los grupos autónomos o semi-autónomos de trabajo (Ayestarán y Cerrato, 1996; Gil Rodríguez y García Saiz, 1996), en donde los trabajadores, de forma cualificada, tienen un elevado grado de autonomía en la toma de decisiones lo que, obviamente, sería una condición para fomentar el compromiso en el trabajo.

Tabla 4. Implicaciones para el compromiso organizacional del porcentaje de sujetos que prefiere obedecer o ser convencido respecto a la toma de decisiones en su puesto de trabajo en los principales en la CAV-Navarra los principales países europeos.

	OBEDIENCIA AL SUPERIOR	COLABORAR Y CONVENCER	DEPENDE
CAV-Navarra	28.9	54.5	16.6
España	36.9	40.5	22.6
Francia	33.4	40.6	26.0
Italia	26.9	33.1	40.0
Portugal	42.4	44.1	13.6
Grecia	26.8	31.9	41.3
Holanda	28.4	31.1	40.5
Alemania	39.4	26.2	34.4
Suecia	37.1	33.4	29.5
Dinamarca	35.7	26.4	37.9

Fuente: Elzo (2002)

Anclaje psicosocial de las representaciones sociales del trabajo y antecedentes psicosociales del compromiso organizacional: edad, género y tipo de contrato.

Dentro de estas representaciones sociales y significados hacia el trabajo comunes a todos los vascos existen sin embargo posicionamientos específicos cuya variación está sujeta a las peculiaridades de pertenencias sociales determinadas que actúan como criterios de anclaje psicosocial específicos, actuando también como antecedentes del focus y las bases del compromiso organizacional. De ellos tres de los más importantes son la edad, el género y la forma de vinculación contractual con la organización (tipo contrato) (Cerrato et al., 2003).

- *La edad como antecedente de las bases y el focus del compromiso*

Existen algunas dimensiones de las representaciones sociales del trabajo que presentan aspectos diferenciales en función de la edad y que tiene implicaciones para la promoción del compromiso organizacional. En el trabajo de Cerrato et al (2003) se evidencia que los sujetos de más de 50 años manifiestan una imagen del trabajo más ligada a la *realización personal* y a sus *funciones psicosociales* que los sujetos en los tramos de

edad 18-30 años y 31-50 (Tabla 5), quienes comparten en mayor medida que los sujetos de 51 o más años una imagen *económico-instrumental*, asociando el trabajo en mayor grado al *dinero* y el *salario* y a su función económica, pero considerando la autorrealización, un buen sueldo y unos buenos compañeros aspectos ideales del trabajo que de hecho no tiene. Los jóvenes vascos por tanto tienen una imagen del trabajo de corte *económico-instrumental*, por lo que, aun interesándoles los aspectos de autorrealización y sociales del trabajo como elementos ideales, su meta laboral fundamental es el dinero, lo que puede favorecer relativamente poco el compromiso con la organización.

Por otra parte los vascos de mediana edad y de más de 50 años tienen una imagen *socio-identitaria* del trabajo, lo que parece que es debido más a que han sido socializados en el contexto de una sociedad industrial en la que el significado y las funciones del trabajo eran otras a las que predominan en la actual sociedad posindustrial, que a una mejora en las características del puesto de trabajo con respecto al empleo juvenil. Sea como sea, los sujetos de mayor edad consideran el trabajo como un lugar para la *autorrealización* y con una *utilidad psicosocial*, aun sin desdeñar sus aspectos económicos. Por tanto, las implicaciones de la edad como antecedente del compromiso son bastante evidentes, tal y como muestran estos resultados.

Tabla 5. Diferencias estadísticamente significativas (puntuaciones z) de los aspectos diferenciales en el significado y las representaciones sociales del trabajo en función de la EDAD: implicaciones para el compromiso organizacional.

	18-30	31-50	51 o más	F	Sig.
<i>Imagen del trabajo: Desarrollo personal</i>	-.21	-.15	.25	10.714	.000
<i>Función psicosocial</i>	-.19	-.28	.27	14.101	.000
<i>Trabajo ideal: permite la autorrealización</i>	.28	.05	-.28	13.284	.000
<i>Trabajo ideal: buen sueldo y buenos compañeros</i>	.23	.06	-.32	12.045	.000
<i>Función económica del trabajo</i>	.03	.03	-.21	2.639	.072
<i>Imagen del trabajo: dinero y el salario</i>	.21	.06	-.29	11.290	.000

Fuente: Cerrato et al. (2003)

- *El género como antecedente del compromiso*

Desde un punto de vista psicosocial el papel del género como antecedente del compromiso organizacional está determinado en parte por ser un criterio de anclaje de las representaciones sociales del trabajo en lo que se refiere al País Vasco (Cerrato et al., 2003): aunque éstas son similares entre hombres y mujeres en ciertas dimensiones del trabajo sin embargo existen algunas diferencias en ciertas dimensiones. En la imagen del trabajo existente entre las mujeres se destacan en mayor medida que entre los hombres sus *aspectos organizacionales* así como los aspectos de *independencia y autorrealización*, su *función psicosocial* y su finalidad *intrínseco-expresiva*, a pesar de asociarlo en mayor medida al *estrés* y de presentar niveles más bajos de *satisfacción laboral* (Tabla 6). En general entre los hombres el trabajo es en mayor medida que para las mujeres un contexto en el que se prima la satisfacción frente el compromiso, mientras que las mujeres manifiestan una capacidad de compromiso mayor unido a un nivel menor de satisfacción.

Estos resultados tienen implicaciones claras para la gestión del compromiso en función del género: mientras para las mujeres éste parece ser prioritario en sí mismo (proporciona independencia, resaltan su función expresiva, es un lugar de realización, etc) para los hombres estaría mediatizado por la satisfacción. Por tanto, la mujer vasca parece manifestar una mayor tendencia hacia el compromiso con la empresa, pero ello habría de ser así en condiciones de igualdad con respecto al hombre. Efectivamente, la mujer vasca manifiesta una imagen del trabajo como autoafirmación de su identidad, con una gran capacidad de compromiso con la empresa basada en la alta centralidad del trabajo en su vida y en la búsqueda de colaboración entre compañeros, y ello aun sin renunciar a su vida privada y familiar. Esto no ocurre a cualquier precio, ya que, como ya ha sido mencionado, por termino medio el nivel de estrés de la mujer parece ser mayor que en el hombre (y su satisfacción laboral menor (Cerrato et al., 2003).

Tabla 6. Diferencias estadísticamente significativas (puntuaciones z) en los aspectos diferenciales en el significado y las representaciones sociales del trabajo en función del género en la CAV: Implicaciones para el compromiso organizacional.

	HOMBRES	MUJERES	F	Sig.
<i>Imagen del trabajo: aspectos organizacionales</i>	-.08	.07	3.389	.066
<i>Imagen del trabajo: Estrés</i>	-.08	.07	3.598	.058
<i>Imagen del del trabajo: Independencia</i>	-.17	.15	14.986	.000
<i>Trabajo ideal: autorrealización</i>	-.15	.13	11.297	.001
<i>Función psicosocial</i>	-0.14	.13	10.988	.001
<i>Metas laborales: dimensión intrínseco-expresiva</i>	-.14	.13	11.139	.001
<i>Satisfacción laboral</i>	.16	.01	3.897	.049

Fuente: Cerrato et al. (2003)

- *El tipo de contrato como antecedente del compromiso*

Trabajadores autónomos, temporales y fijos manifiestan diferentes representaciones sociales del trabajo, lo cual indica claramente la repercusión que el tipo de contrato tiene como antecedente de las bases y el focus del compromiso organizacional. En la Tabla 7 podemos observar los aspectos diferenciales de estas representaciones sociales en lo que al País Vasco se refiere (Cerrato et al, 2003).

Los trabajadores vascos autónomos tienen una imagen del trabajo muy vinculada con la *realización personal* y con sus *funciones psicosociales*, además de manifestar el mayor grado de *satisfacción laboral* frente a otro tipo de trabajadores, lo que parece correlacionar con la inexistencia de una estructura organizacional jerarquizada definida formalmente de forma estable para el desempeño del trabajo. Ello constituye un argumento más a favor de la flexibilidad organizativa, el trabajo cooperativo y el liderazgo democrático para fomentar el compromiso organizacional de los trabajadores.

Por el contrario, el compromiso organizacional que cabe esperar de un trabajador con contrato eventual no es muy alto desde el punto de vista del tipo de contrato como antecedente, pues la imagen del trabajo que les caracteriza no se vincula tanto con el *desarrollo personal*, ni con la

estabilidad, implicando una baja creencia del trabajo como un *derecho* y una baja satisfacción laboral, aunque mayor que la de los trabajadores sin contrato. Todo ello debería de hacer reflexionar a las organizaciones empresariales y a toda la sociedad sobre el efecto que este tipo de trabajo tiene tanto sobre el bienestar psicológico de las personas como sobre su motivación y compromiso organizacional.

Para terminar, en cuanto a los trabajadores con contrato laboral estable, los elementos representacionales que les caracterizan específicamente son el hecho de definir el trabajo ideal en mayor medida que autónomos y trabajadores con contrato eventual en términos de *buen horario* y *tiempo libre*, y poseer una satisfacción laboral más elevada que la de los trabajadores temporales, aunque inferior a la correspondiente a los trabajadores autónomos. Todo ello nos indica que, desde el punto de vista de las representaciones sociales, su compromiso organizacional tenderá a ser mayor que el de las personas con contrato eventual, aunque ello parece depender de la posibilidad de compaginar adecuadamente el trabajo con el tiempo libre.

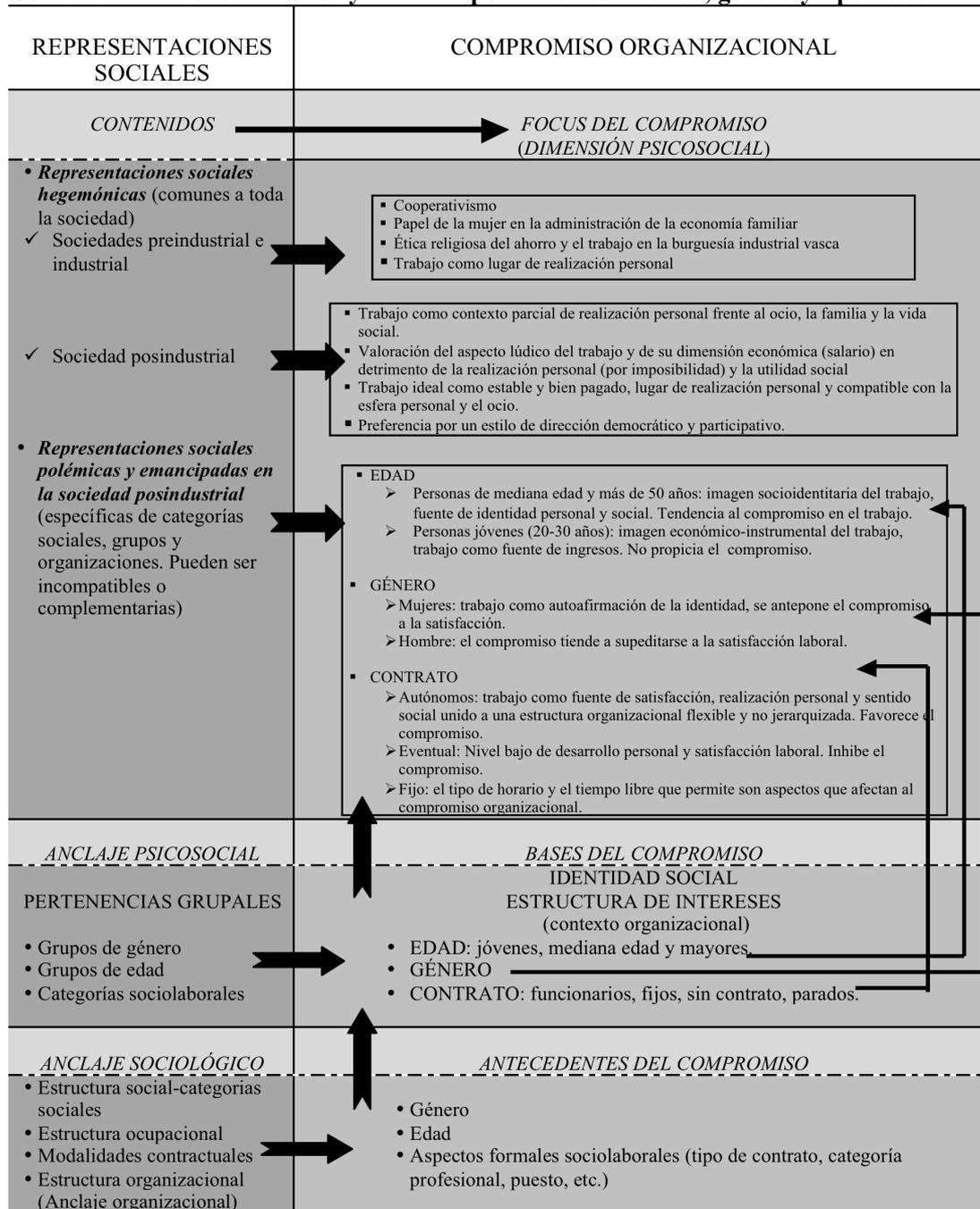
Tabla 7. Diferencias estadísticamente significativas (puntuaciones z) en los aspectos diferenciales en el significado y las representaciones sociales del trabajo en función del tipo de contrato en la CAV: Implicaciones para el compromiso organizacional.

	Autónomos	Eventuales	Fijos/Funcionarios	F	Sig.
<i>Imagen del trabajo: aspectos organizacionales</i>	-.36	.11	-.14	3.677	.006
<i>Imagen del trabajo: desarrollo personal</i>	.14	-.25	-.02	5.250	.000
<i>Imagen del trabajo: independencia</i>	.00	-.21	-.10	7.419	.000
<i>Función psicosocial</i>	.47	-.19	.00	4.343	.002
<i>Trabajo como derecho</i>	.27	-.15	-.02	3.389	.011
<i>Trabajo ideal: buen horario</i>	.07	-.20	.22	4.463	.002
<i>Satisfacción laboral</i>	.57	.35	.02	7.542	.000

Fuente: Cerrato et al. (2003)

En la Figura 3 tenemos una síntesis gráfica de cómo los contenidos de las representaciones sociales del trabajo y los procesos de anclaje psicosocial y sociológico de estos contenidos en el contexto de la sociedad vasca y navarra pueden ser articulados respectivamente con el focus (psicosocial) del compromiso organizacional, sus bases y sus antecedentes, influyendo en los aspectos psicosociales de estas dimensiones, sobre las cuales también actúan otros aspectos de tipo organizacional y personal que no se abordan en este trabajo. Dentro de los contenidos de las representaciones sociales comunes a toda la sociedad sobre la definición del trabajo y su significado (representaciones sociales hegemónicas) podemos encontrar imágenes del trabajo propias de la sociedad tradicional y, de forma más evidente, de la sociedad industrial, que conviven con imágenes y significados mucho más actualizados propios de la sociedad posindustrial. Por otra parte, sobre estos contenidos representacionales genéricos relativos al trabajo en la sociedad posindustrial brotan determinados significados y posicionamientos específicos respecto al trabajo (representaciones sociales emancipadas y polémicas) en función de determinados criterios de anclaje sociológico y psicosocial, como la edad, el género o la forma de vinculación contractual. Estas diferentes adscripciones categoriales deberían de implicar diferentes formas de compromiso con la organización debido a que, desde este punto de vista, también implican diferentes formas de entender el trabajo y de otorgarle sentido, lo que afectará a la identidad social de los miembros de la organización en función de dichas pertenencias sociales y del grado en que la organización sea útil para alcanzar sus intereses.

Figura 3.- Representaciones sociales del trabajo y compromiso organizacional en la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra por criterios de edad, género y tipo de contrato.



CONCLUSIÓN

Los nuevos cambios socioestructurales y económicos a que ha dado lugar la globalización en la actual era posindustrial han afectado al trabajo dando lugar a nuevas prácticas de trabajo transformando su significado. Estos cambios afectan necesariamente a la forma que adquiere el compromiso organizacional de los trabajadores así como los mecanismos

que lo regulan. Por ello es necesario ampliar el concepto de compromiso organizacional incorporando aspectos culturales y sociales de mayor espectro, así como otros aspectos psicosociales de tipo socioestructural y grupal basados tanto en las pertenencias sociales de los miembros de la organización como en el conjunto de relaciones formales e informales existentes en su seno.

El Modelo multidimensional de compromiso organizacional de Virtanen permite esta ampliación del concepto gracias a que incorpora dimensiones referidas a las bases, el focus y lo antecedentes del compromiso, determinadas en parte por aspectos psicosociales de tipo cultural, social y grupal. La conexión del compromiso organizacional con estos aspectos psicosociales se articula a través de las representaciones sociales que los miembros de la organización comparten respecto al trabajo como miembros de una misma sociedad o cultura, representaciones sociales hegemónicas (Moscovici, 1988) sobre lo que significa trabajar, o diferentes representaciones que pueden entrar en conflicto debido a las diferentes pertenencias sociales de los trabajadores y a su diferente posición dentro de la organización, dando lugar a representaciones polémicas y emancipadas. Esas distintas pertenencias sociales y posiciones dentro de la organización son criterios de anclaje de las representaciones sociales que actúan como antecedentes específicos del compromiso organizacional puesto que al determinar diferentes contenidos representacionales dan lugar a diferentes focus y bases del compromiso. Ello habrá de afectar a los aspectos psicosociales del contenido del compromiso (focus) y a la forma en que la organización afecta a la identidad social y la estructura de intereses de sus miembros (bases), todo lo cual se verá reflejado de forma latente en la cultura organizacional.

La Teoría de las Representaciones Sociales permite articular los niveles individual, grupal y cultural del comportamiento social (Doise, 1992). Por ello estudiar el compromiso organizacional desde la óptica de la Teoría de las Representaciones Sociales nos permite conocer sus aspectos psicosociales y situarlo en un esquema interpretativo capaz de integrar los aspectos cognitivos del compromiso en el trabajo a nivel individual con las características del contexto social e interpersonal en que se inserta el trabajo como fenómeno multidimensional (Depolo y Sarchielli, 1983), así como las características de la organización en el que las personas desempeñan su trabajo.

En este trabajo hemos tratado de aplicar esta articulación entre las representaciones sociales y los aspectos psicosociales del compromiso organizacional al caso del País Vasco y Navarra utilizando estudios ya existentes sobre los significados, valores y representaciones sociales del trabajo específicas de estas sociedades. Del mismo modo se pueden utilizar estudios psicosociales o sociológicos realizados previamente sobre

representaciones sociales o significados del trabajo de cualquier otra población o grupo humano para conocer las bases psicosociales del compromiso organizacional en dichos contextos sociales y así contribuir a mejorar éste en el contexto de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARIZMENDI, J. (1979): "La experiencia cooperativa en Mondragón". *Tribuna Cooperativa*. Enero-Junio, vols. 36-37. 47-44.
- ARROSPIDE, J.; CERRATO, J. y LUNA, A. (2007): "Grupos y Representaciones sociales" In Cerrato, J. y Palmonari, A.: *Representaciones sociales y psicología social: Comportamiento, globalización y posmodernidad*. Valencia, Promolibro.
- AYESTARÁN, S. (2007): Representaciones sociales y cultura organizacional organizacional. In Cerrato, J. y Palmonari, A. (2007): *Representaciones sociales y psicología social: Comportamiento, globalización y posmodernidad*. Valencia, Promolibro.
- AYESTARÁN, S. y CERRATO, J. (1996): "La creación de equipos de trabajo en las organizaciones". IN AYESTARÁN, S. (Ed.): *El grupo como construcción social*. Barcelona, Plural.
- AZAOLA, J.M. (1997): "El Viaje a Vasconia de Max Weber". *Bidebarrieta*.
- BRUNET ICART, I. y BELZUNEGUI ERASO, A. (2005): *Teorías sobre la empresa*. Madrid: Pirámide.
- CARO BAROJA, J. (1971): *Los Vascos*. Madrid, Istmo.
- CARO BAROJA, J. (1990): *Nosotros Los Vascos: Etnología*. Bilbao, Lur. Vol. III.
- CASTELLS, M. (1996-2000): *La era de la Información*. Madrid, Alianza Editorial (4 vol.).
- CERRATO, F.J. (1994): "Actitudes de los Jóvenes Vascos frente al Trabajo y los Estudios". In AYESTARÁN, S. (Ed.): *El proceso de Socialización en los/las Jóvenes de Euskadi*. Vitoria, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- CERRATO, F.J.(1996) "La noción de representación social en psicología social: definiciones y diferencias con otros constructos representacionales y formas de conocimiento colectivo". *Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, 14, 43-77.
- CERRATO, J. et al. (2003): "Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial". *Revista de Psicología Social Aplicada*. Vol. 13, 2.
- CERRATO, J. y PALMONARI, A. (2007): *Representaciones sociales y psicología social: Comportamiento, globalización y posmodernidad*. Valencia, Promolibro.

- CERRATO, J. y VILLARREAL, M. (2007): "Representaciones sociales: historia, teoría y método" In Cerrato, J. y Palmonari, A.: *Representaciones sociales y psicología social: Comportamiento, globalización y posmodernidad*. Valencia, Promolibro.
- CORREIA, J. (1998): *Social Representations in the Organizational context*. In A. V. RIGAS (Ed.): *Social Representations and Contemporary Social Problems*, pp. 16-36. Athens Ellinika Grammata.
- DE ROSA, A.S. (1993): "Social Representations and Attitudes: Problems of Coherence between the Theoretical Definition and Procedure of Research". *Papers on Social Representations*, 2, 178-193.
- DENISON, D.R. (1996): "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars". *Academy of Management Review*, 21, 619-654.
- DEPOLO, M. y SARCHIELLI, G.(1983): "Le rappresentazioni sociali del lavoro". *Giornale Italiano di Psicologia*, 1, 21-43.
- DOISE, W. (1982): *L'explication en psychologie sociale*. Paris, PUF.
- DOISE, W. (1986): "Les Représentations Sociales". In DOISE, W. y PALMONARI, W. (Eds.): *L'Etude des Représentations Sociales*. Neuchatel: Delachaux et Niestle.
- ECHEBERRÍA MONTEBERRÍA, J.J. (1986) "Reflexiones sobre el hombre vasco y el cambio de modelo económico" *Revista Iternacional de Estudios Vascos*, 31, 3, 1001-1018.
- EIJNATTEN, F.M. (1998): "Developments in Socio-Technical Systems Design (STSD)". In DRENTH, P.J.; THIERY y de WOLF : *Handbook of Work and Organizational Psychology*. New York, Psychology Press. Vol I.
- ELZO, J, (2002): *Los valores de los vascos y navarros ante el nuevo milenio*. Bilbao, Universidad de Deusto.
- ELZO, J.(Dir.) (1990): *Jóvenes Vascos 1990: Informe sociológico sobre comportamientos, actitudes y valores de la juventud vasca actual y de su evolución en los últimos cuatro años*. Vitoria, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- GERGEN, K.S. (1985): "Social pragmatics and the origins of psychosocial discourse" IN K.S. GERGEN & K.E. DAVIS: (Eds.): *The social construction of the person*, New York, Springer-Verlag.
- GIL RODRÍGUEZ, F. Y GARCÍA SAIZ, M. (1996): *Grupos en las Organizacioines*. Madrid, Pirámide.
- GIOVANNINI, D.; GORIUP, E. y CERRATO, J. (2004): "Representaciones sociales de la paternidad en parejas de progenitores: un estudio sobre la interacción entre representaciones sociales y prácticas sociales". In CERRATO, F.J. y PALMONARI,

- A. (Eds.): *Representaciones Sociales y Psicología Social: Perspectivas teóricas y Aproximaciones Prácticas*. (En prensa).
- GONZALEZ, PORTILLA, M. (1981): *La formación de la sociedad capitalista en el País Vasco*. Haramburu, San Sebastian.
- IBAÑEZ, T. (Ed.) (1988): *Ideologías de la vida cotidiana*. Barcelona, Sendai.
- INGLEHART, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid, CIS.
- JAMESON, F. (2001): "Globalización y estrategia política" *New Left Review*, 5, pp. 5-22.
- LYOTARD, J.F. (1986): *La condición postmoderna*. Madrid, Cátedra.
- LYOTARD, J.F. (1986). *La posmodernidad (explicada a los niños)*. Barcelona, Paidós.
- MARTIN, J.L.; MARTÍNEZ SHAW, C. Y TUSELL, J. (1998): *Historia de España*. Madrid, Taurus.
- McGREGOR, D. (1960): *The human side of enterprise*. New York, McGraw-Hill.
- MEYER, A.D. y ALLEN, N.J. (1997): *Commitment in the Work Place: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- MOSCOVICI, S. (1963): "Attitudes and opinions." *Annual Review of Psychology*. 14:231-260.
- MOSCOVICI, S. (1973): *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Huemul, Buenos Aires.
- MOSCOVICI, S. (1981): "On social representations". In FORGAS, J.P. *Social Cognition*. London, Academic Press.
- MOSCOVICI, S. (1982): "The coming era of social representations". In CODOL, J. P. y LEYENS, J.P. (Eds.): *Cognitive analysis to social behaviour*. The Hague, Nijhoff.
- MOSCOVICI, S. (1984a): "The phenomenon of Social Representations" in Farr & Moscovici (eds.): *Social Representations*, Cambridge Univ. Press.
- MOSCOVICI, S. (1988): "Notes towards a description of social representations". *European Journal of Social Psychology*, 18,3, 211-250.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The Meaning of Working*, London, Academic P.
- OLABARRI, F. (1976): "Relaciones laborales en Vizcaya (1880-1936)". Durango, Ed. Leopoldo Zugaza .
- ORGAN, D. W. (1990): "Organizational Citizenship Behavior" In CUMMINGS, L.L. y STAW, B.A. (eds.): *Research in Organizational Behaviour*. Jai Press, Greenwich.

- PARSONS, T. (1967): "A paradigm for the analyses of social systems and change". In DEMERATH, N.J. y PETERSON, R.A. (Eds.): *System, change and conflict*. New York, Free Press. pp. 189-212.
- PEIRÓ, J.M. (1990): *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona, PPU.
- PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. (Eds.) (1996) *Tratado de Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. Vol. I Síntesis, Madrid.
- PÉREZ-AGOTE (1995): *Culturas, Representaciones e Imágenes del Trabajo en la Sociedad Contemporánea: Aplicación a la Sociedad Vasca*. Memoria de investigación no publicada, Universidad del País Vasco/E.H.U.
- POWELL, W. y DIMAGGIO, P. (Eds.) (1991): *The new institutionalism in organization analysis*. Chicago: Chicago University Press.
- REICHERS, A.E. (1995): "A review and reconceptualization of organizational commitment". *Academic of management review*, 10, 465-476.
- RODRIGUEZ FDZ., A. (1986): "El cooperativismo: una alternativa a un mundo en crisis" IN MORALES, F.J. : *Psicología Social Aplicada*, Bilbao, Desclée de Brouwer. pp. 381-400.
- SCOTT, W.R. (1981): *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- TAJFEL, H. (1981): *Human groups and social categories*. Cambridge, CUP. (Trad. en castellano de 1984: *Grupos Humanos y Categorías Sociales*, Barcelona, Herder.)
- TAWNEY, R.H. (1948): *Religión and the rise of capitalism*. London, West Drayton.
- TOURAINÉ, A. (2005): *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.
- TOURAINÉ, A. (1969): *La sociedad posindustrial*. Barcelona, Ariel.
- URIARTE, P. (1977): *Psicosociología de los vizcainos a través de la historia*. Bilbao, Editorial La Gran Enciclopedia Vasca.
- VAUMAN, Z. (2006): *Vida líquida*. Barcelona, Paidós.
- VIGER SEGUÍ, P. y SERRA DESFILIS, E. (1998): *La infancia de fin de siglo*. Madrid, Síntesis.
- VIRTANEN, T. (2000): "Commitment and the Study of Organizational Climate and Culture". In N.M. ASHKANASY; C.P.M. WILDERON & M.F. PETERSON: *Handbook of Organizational Culture & Climate*; London: SAGE.
- WEBER, M. (1971): *La ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*. Madrid, Península.